

2020

Procédure sur la gestion et le traitement d'une plainte

Table des matières

<u>GESTION DES PLAINTES</u>	<u>2</u>
<u>FORMULAIRE DE DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ</u>	<u>4</u>
<u>SUSPENSION PAR MESURE CONSERVATOIRE</u>	<u>6</u>
<u>DIAGRAMME DE CHEMINEMENT D'UNE PLAINTÉ</u>	<u>7</u>
<u>L'ENTREVUE.....</u>	<u>13</u>
<u>GUIDE DE RÉDACTION.....</u>	<u>15</u>
<u>EXEMPLE D'UN RAPPORT D'ENQUÊTE</u>	<u>21</u>
<u>LE PROCESSUS DISCIPLINAIRE.....</u>	<u>32</u>
<u>EXEMPLE DE LETTRE DE CONVOCATION</u>	<u>36</u>
<u>EXEMPLE DE LETTRE DE SUSPENSION</u>	<u>37</u>
<u>MANDAT DU COMMISSAIRE A L'ETHIQUE ET A LA DEONTOLOGIE.....</u>	<u>38</u>
<u>MANDAT DU COMITÉ VIGIE</u>	<u>39</u>



GESTION DES PLAINTES

Propriétaire : Association des scouts du Canada (ASC)

NUMÉRO

PP401-2017-03

EN VIGUEUR DEPUIS

6 AVRIL 2020

ANNULE

JUIN 2018

1. OBJECTIF

L'objectif de cette politique est de permettre à tout plaignant de communiquer une insatisfaction par écrit avec l'assurance d'un suivi diligent et impartial. Le but étant de maintenir l'excellence et le degré de satisfaction des membres et du public envers les activités et les services qui leur sont offerts.

2. APPLICATION

Nos membres sont au cœur de nos préoccupations. Les représentants et dirigeants de l'Association, des districts et des groupes acceptent de façon positive toute critique ou plainte leur permettant d'analyser et de rétroagir sur leurs méthodes et décisions.

Ainsi, nous reconnaissons à nos membres et à la communauté :

- Le droit d'exprimer, ouvertement, leur insatisfaction en regard des services qu'ils ont reçu ou auraient dû recevoir;
- Le droit d'obtenir, dans les meilleurs délais, les correctifs appropriés, ou à défaut, une réponse applicable dans le contexte de la plainte.
- Le droit à la confidentialité des informations transmises.
- Que la procédure de gestion des plaintes doit être largement diffusée et connue de tous ;
- Que le traitement de la plainte s'amorce dans les dix (10) jours ouvrables. Au préalable la plainte est rédigée sur le formulaire prévu à cette fin. Le formulaire doit être acheminé au palier supérieur concerné ou au centre national : *direction.administration@scoutsducanada.ca*.

Toute information relative à une plainte est traitée avec sensibilité et respect. Elle sera transmise qu'aux personnes concernées pour son traitement. Il est de mise que le traitement de l'information soit conforme aux obligations requises par la « *Loi sur la protection des renseignements personnels* ».

3. RESPONSABLE DE L'APPLICATION

Tout adulte qui assume une fonction supérieure au palier mis en cause et qui est inscrit sur la liste de recensement (SISC) selon les modalités établies par l'ASC.

Le commissaire à l'éthique et à la déontologie, le Comité Vigie ou un de ses membres peuvent agir comme conseiller ou être mandaté pour intervenir à tout moment dans le processus d'une plainte.

Une plainte concernant une personne rémunérée par l'ASC, celle-ci doit être adressée au Commissaire national et chef de la direction

Pour une plainte visant ce dernier, la plainte devra alors être directement acheminée à la présidence de l'Association des scouts du Canada. Le Conseil National à la prérogative de mandater en tout temps le commissaire à l'éthique et à la déontologie et le Comité Vigie pour tous les dossiers litigieux pouvant porter ombrage à l'Association.

4. REDDITION DE GESTION DES PLAINTES

Pour ce qui est des plaintes reçues au palier du commissariat national, le Commissaire national et chef de la direction assurera la reddition de gestion des plaintes reçues. À cette fin, il produira un rapport annuel et des rapports semestriels des interventions. Il en est de même pour tous les districts, et ce, par souci de satisfaction de la clientèle et de transparence.

Les plaintes seront revues et analysées sur une base annuelle afin d'évaluer la récurrence des plaintes pouvant indiquer le besoin de mettre en place rapidement des actions futures.

FORMULAIRE DE DÉPÔT D'UNE PLAINTE

PL2020-0

Partie 1 – Identification du plaignant

Titre Cliquez ici pour entrer du texte.	Nom de famille Cliquez ici pour entrer du texte.	Prénom Cliquez ici pour entrer du texte.	
Avec qui devons-nous communiquer ☐ Partie en titre ☐ Autre :			
Adresse de correspondance Cliquez ici pour entrer du texte.			
Ville Cliquez ici pour entrer du texte.		Province Cliquez ici pour entrer du texte.	Code postal Cliquez ici pour entrer du texte.
Téléphone Cliquez ici pour entrer du texte.	Cellulaire Cliquez ici pour entrer du texte.	Courriel Cliquez ici pour entrer du texte.	Autre Cliquez ici pour entrer du texte.
Méthode de communication souhaitée : ☐ par courriel ☐ par la poste ☐ par téléphone ☐ autre (<i>spécifiez</i>) _____			
Meilleur moment pour vous rejoindre : Cliquez ici pour entrer du texte.			

Partie 2 – Renseignement concernant votre plainte (*rajoutez des pages au besoin*)

Veuillez inscrire le sujet de votre plainte, les détails inhérents et autres informations pertinentes au traitement de celle-ci :
 Cliquez ici pour entrer du texte.

Partie 3 - Suivi

Est-ce la première fois que vous déposez une plainte à ce sujet ?

☐ Oui ☐ Non ☐ No de rapport de la 1^{re} plainte : Cliquez ici pour entrer du texte.

Partie 4 - Consentement à la divulgation des renseignements

Je comprends que, pour l'examen de ma plainte, le personnel de l'ASC et les personnes mandatées par celle-ci peuvent avoir accès aux renseignements fournis dans le présent formulaire, ou qui y sont annexés, et je consens à leur divulgation.

_____ Date jr/mois/an

Signature du plaignant

Partie 5 - Envoi du formulaire

Envoyer le formulaire dûment complété aux coordonnées suivantes :

Courriel : direction.administration@scoutsducanada.ca

Adresse : Mylène Larouche Directrice de l'administration et du développement
Association des Scouts du Canada
7331, rue St-Denis, Montréal, Québec, H2R 2E5

Télécopieur : 514-254-1946

Avis de confidentialité

Les informations fournies dans ce document seront partagées par les personnes assignées à votre plainte. *Loi sur la protection des renseignements personnels* s'applique tout au long du processus d'une plainte

Informations reçues par :

Cliquez ici pour entrer du texte.

Nom

Titre - ASC

Date : jr/mois/an

Plainte assignée à : Cliquez ici pour entrer du texte. Date jr/mois/an

Distribution :

- ☐ Original au dossier de l'intimé
- ☐ District concerné
- ☐ ASC

SUSPENSION PAR MESURE CONSERVATOIRE

Il faut savoir qu'une suspension par mesure conservatoire n'est pas une mesure disciplinaire.

C'est une mesure qui permet de retirer temporairement, et ce, dans toutes les activités scout, un ou plusieurs membres impliqués ou mentionnés lors d'une plainte.

Guidée par un souci de transparence, de collaboration et d'impartialité, elle confère le temps nécessaire au comité pour faire le plus rapidement possible la lumière et faire rejaillir la vérité.

Qui peut autoriser ou lever une suspension par mesure conservatoire ?

Le commissaire en chef ou le commissaire à l'éthique et à la déontologie autorise une telle mesure. Toutefois, le comité Vigie peut recommander au commissaire la levée ou maintenir une suspension par mesure conservatoire en indiquant les motifs qui justifient cette demande.

DIAGRAMME DE CHEMINEMENT D'UNE PLAINTE

Traitement de la plainte

1. Personne désignée pour recevoir les plaintes

Une personne, à chacun des paliers, est désignée pour recevoir et traiter les plaintes, de même qu'une autre à titre de remplaçante au cas où la personne désignée ne serait pas disponible. La personne désignée pourrait être le chef de groupe, le commissaire au groupe (district), un responsable au national (Direction administration).

La personne désignée qui reçoit la plainte devrait examiner rapidement celle-ci et préciser quel palier devrait la traiter. Le représentant du comité Vigie nommé par le district peut être interpellé afin d'accélérer le processus de traitement.

La procédure devrait être diffusée et facilement disponible afin que toute personne qui souhaite porter plainte la connaisse et sache à qui s'adresser en cas de besoin.

Dans tous les cas, la personne désignée au palier recevant la plainte note ses constatations et ses conclusions au dossier le cas échéant.

2. Traitement des plaintes

La personne désignée permet au plaignant d'exposer la nature de sa plainte, obtient les renseignements nécessaires, détermine si la plainte est recevable à son niveau, le cas échéant dirige le plaignant vers l'interlocuteur approprié.

Le traitement du dossier est confidentiel.

Lorsque l'enquête est requise, le Commissaire à l'éthique et à la déontologie et le comité Vigie en seront responsables.

Détails de chacune des étapes

Réception de la plainte

La plainte doit être écrite et signée.

Traitement sommaire

La personne qui reçoit la plainte recueille si nécessaire des informations complémentaires et détermine si à première vue le palier détient la compétence pour intervenir. Le représentant Vigie peut être mis à contribution.

Le palier peut-il intervenir?

Si le palier ne peut traiter le dossier, celui-ci est transféré au palier supérieur.

Si nous n'avons pas la compétence pour agir, le dossier est fermé.

La personne qui fait la plainte sera réorientée vers l'organisme approprié.

Évaluation de la plainte

La plainte est sous la responsabilité de la personne désignée du palier compétent.

La personne désignée peut demander des clarifications sur le contenu et s'assurer que tous les éléments sont présents.

La personne responsable du traitement contacte ensuite la partie et/ou les personnes mises en cause pour aviser du dépôt de la plainte. Elle vérifie également l'intérêt des deux partis à régler le dossier par un processus de médiation ou d'arbitrage.

Il est possible qu'en cours d'évaluation, le dossier s'avère irrecevable. La plainte est alors rejetée.

Arbitrage

Consentement pour régler

Si les deux parties acceptent de soumettre le dossier en arbitrage, le dossier sera alors transféré à un arbitre.

L'arbitre entend les parties et prend une décision sans appel.

À tout moment pendant le processus d'arbitrage, les deux parties peuvent demander de soumettre le dossier à la médiation.

Médiation

Si les deux parties acceptent de soumettre le dossier à la médiation, le dossier sera alors transféré à un médiateur.

Le médiateur aide les parties à s'entendre. Lorsque les parties obtiennent un règlement, une entente est signée par les parties et le médiateur et le dossier est fermé.

À tout moment pendant le processus de médiation, les deux parties peuvent demander de soumettre le dossier à l'arbitrage.

Si l'une ou les deux parties refusent la médiation ou l'arbitrage, le dossier est transféré à l'équipe Vigie.

Enquête sur la plainte

Si l'une ou les deux parties ne souhaitent pas aller en médiation ou si dans le cadre de la médiation les parties ne sont pas arrivées à une entente, la plainte est transférée au Commissaire à l'éthique et à la déontologie. Celui-ci se chargera de la suite du processus.

Le but de l'enquête est de vérifier si les faits allégués dans la plainte sont appuyés par une ou des preuves suffisantes.

Traitement du résultat de l'enquête

Preuve insuffisante

Le plaignant est avisé de l'insuffisance de preuve et de l'enclenchement du processus de fermeture du dossier. Il est possible, pour le plaignant, à ce moment du processus, de faire une demande de révision de la décision.

Preuve suffisante

Un rapport d'enquête est produit et des mesures de redressement sont proposées.

L'autorité peut à tout moment citer l'intimé en audience devant un comité constitué pour l'occasion.

L'intimé est d'accord avec les mesures de redressement proposées et le processus de fermeture du dossier est entrepris.

Il est possible pour l'intimé de faire une demande de révision de la décision.

Audience devant le comité

Le comité est composé de, du et d'une ressource indépendante.

Décision confirmée

Après audience, le comité confirme la décision de fermeture du dossier faute de preuves suffisantes. Cette décision est sans appel.

Décision renversée

L'enquête se poursuit et un rapport complémentaire est produit.

Des mesures de redressement sont proposées.

Le comité s'assure du suivi jusqu'à la conclusion définitive du dossier.

Mesures de redressement respectées

Sanctions

Advenant du non-respect par l'intimé de l'une ou de toutes les mesures de redressement proposées, le Commissaire national appliquera la ou les sanctions appropriées.

Fermeture du dossier

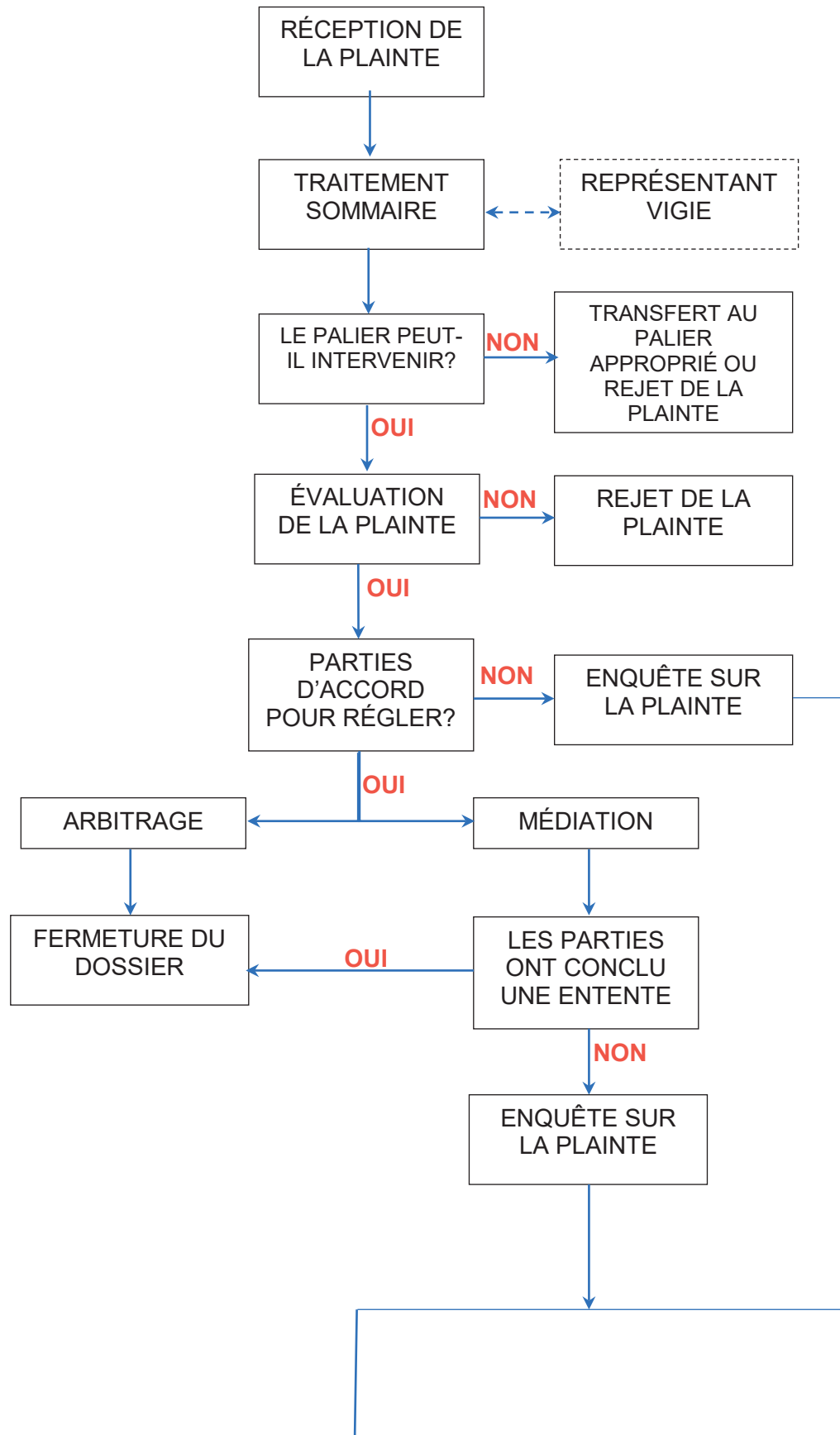
Suite au respect par l'intimé de l'ensemble des mesures de redressement proposées, le Commissaire national autorisera la fermeture du dossier.

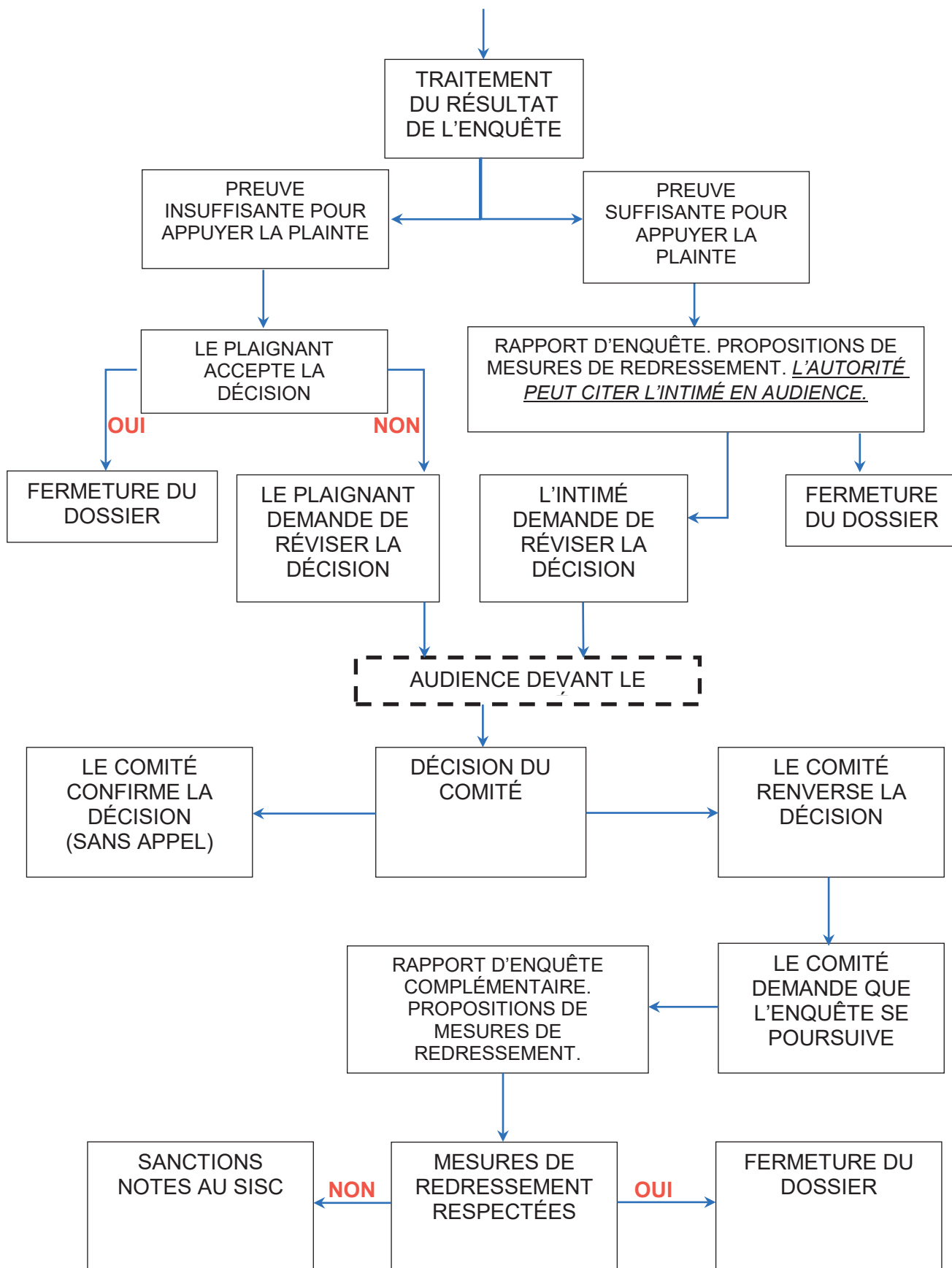
Sources :

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec.
Politiques Associations des scouts du Canada.

Diagramme de cheminement d'une plainte

Traitement de la plainte





L'ENTREVUE

L'entrevue permet la cueillette d'informations auprès du plaignant, de la victime, des témoins, de la personne visée par une plainte ou toutes autres personnes susceptibles d'apporter un éclairage en regard de la plainte.

Elle permet de valider les faits, d'appuyer des éléments de preuve, de corroborer le oui-dire ou tout simplement faire en sorte qu'une plainte peut être également non fondée ou non justifiée.

LA PRÉPARATION

Une entrevue ne s'improvise pas. Elle nécessite une planification : bien connaître son dossier, avoir pris connaissance de tous les documents, être méthodique, des questions simples et claires qui pointent UNIQUEMENT sur la plainte. On ne va pas à la pêche ! La rencontre peut se faire via Skype (TEAMS) mais idéalement en personne. Elle se déroule dans un endroit propice à un échange ou une discussion confidentielle. Il est recommandé d'être deux pour faire les rencontres. Aviser et demander l'autorisation à la personne que l'entrevue sera enregistrée, et ce tout simplement pour reproduire fidèlement sa version, et ce, uniquement pour le rapport. De plus, elle permet d'accélérer le processus et de maintenir un dialogue constant. Après la rédaction du rapport, l'enregistrement sera détruit. La personne a le droit de recevoir une copie de sa version et non une copie du rapport.

LORS DE L'ENTREVUE

Le plus important est d'être RESPECTUEUX en tout temps et avec toutes les personnes rencontrées. Le respect attire le respect. Il se mérite, il ne s'impose pas. C'est dans cet esprit, avec notre Loi et nos valeurs scoutes que doit se dérouler une telle entrevue.

Lors de la rencontre :

- Se présenter en uniforme sinon avec sa chemise scout et son foulard.
- S'identifier, donner son titre ou sa fonction.
- Mentionner lors de l'enregistrement la journée, l'heure du début de l'entrevue, qui est présent et l'heure de la fin de l'entrevue.

Expliquer clairement et simplement le pourquoi de l'entrevue : la recherche de la vérité. Être transparent en tout temps. Laisser toujours à la personne tout le temps nécessaire pour répondre. Ne pas l'interrompre. Ne pas porter de jugement, d'impatience ou manifester une réaction apparente pendant l'entrevue. Noter le comportement et l'attitude de la personne. Bref être neutre. Répondre aux questions qui vous seront posées sur la suite du processus.

Terminer l'entrevue en demandant à la personne si elle souhaite rajouter des commentaires ou des observations et si elle est satisfaite du déroulement.

Lui expliquer que vous êtes au début de l'enquête. Que sa déclaration est confidentielle. Que le rapport sera remis à une instance supérieure. Que la suite n'est plus de votre ressort.

Toutefois, advenant qu'il y ait une audition ou un comité disciplinaire. Les témoins tout comme leurs déclarations peuvent être assignées à venir livrer leurs témoignages.

N.B : Il est bon de savoir que la ou les personnes qui font l'entrevue ne peuvent être en aucun temps être membre d'un comité disciplinaire ou une audition disciplinaire. La différence entre une audition disciplinaire ou un comité disciplinaire est la gravité des allégations. Ils peuvent être assignés pour répondre aux questions de la personne qui préside l'audition ou qui préside un comité disciplinaire et aussi répondre à la personne

GUIDE DE RÉDACTION

RAPPORT D'ENQUÊTE LORS D'UNE PLAINTÉ

Guy D'Aoust

Commissaire à l'éthique et à la déontologie, ASC

André Potvin

Coordonnateur pour le Comité Vigie, ASC

Avril 2020

RAPPORT D'ENQUÊTE

Plainte de *(personne ou entité à l'origine de la plainte)*, concernant le *(groupe, district, individu, etc.)*

Titre de l'enquête : (Titre simple)

Nom des personnes qui font l'enquête : (Prénom Nom, fonction)

(Prénom Nom, fonction)

(Prénom Nom, fonction)

Destinataire : (nom de la personne à qui est présenté le rapport)

Nom de l'intimé : (unité, groupe, district, individu ou organisation)

Nom et numéro du rapport : (PL_2020-001)* Il se compose du PL pour Plainte, l'année et le numéro de suivi de la plainte. Ce numéro est donné chronologiquement par rapport au nombre de plaintes traitées au cours de l'année par l'instance qui fait l'enquête.

Lieu : (nom de l'endroit)

Date : (jour, mois, année)

GUIDE DE RÉDACTION D'UN RAPPORT D'ENQUÊTE

TABLE DES MATIÈRES

Composantes d'un rapport	Page
Page titre	x
Table des matières	x
1. Introduction	x
1.1. Nature de la plainte	x
1.2. Démarche suivie	x
2. Constats	x
3. Résumé des déclarations	x
<u>Exemples</u>	
<i>Monsieur (Prénom, Nom) parent, (endroit de la rencontre)</i>	x
<i>Madame (Prénom, Nom) animatrice au (nom de l'unité), (endroit de la rencontre)</i>	x
<i>Monsieur (Prénom, Nom) chef d'unité au (nom de l'unité), (endroit de la rencontre)</i>	x
<i>Madame (Prénom, Nom) bénévole occasionnelle, (conférence téléphonique)</i>	x
4. Conclusion	x
5. Recommandations	x
6. Nom, signature et fonction du ou des rédacteurs	x
 Annexes	
1. Politique(s)	x
2. Plainte(s)	x
3. Déclaration(s) écrite(s)	x
 Bibliographie	x

INTRODUCTION

Le document suivant constitue un outil d'aide à la rédaction d'un rapport d'enquête à la suite d'une plainte.

Son principal objectif est d'uniformiser la rédaction d'un rapport en respectant certaines normes de présentation et en adoptant dans la mesure du possible, un langage commun.

Ainsi, de façon progressive, les rédacteurs seront amenés à communiquer les résultats de leurs enquêtes par le biais d'un rapport qui répond aux exigences de l'Association.

COMPOSANTES DU RAPPORT

Page titre

La page titre est la page couverture du rapport et présente les informations suivantes :

- Titre de l'enquête
- Nom des personnes qui ont produit le travail
- Destinataire (nom de la personne à qui est présenté le travail)
- Nom et numéro du rapport
- Nom de l'unité, du groupe, du district, etc.
- Lieu
- Date (jour, mois, année)

Un exemple de page titre est présenté à la page 15 du présent document.

1. Introduction

L'introduction résume en quelques lignes le sujet du rapport et son contenu. On y énonce généralement la nature de la plainte ainsi que les hypothèses que l'on tentera de vérifier. Selon la nature de l'enquête, ces parties peuvent être présentées séparément ou regroupées dans un seul paragraphe.

1.1 Nature de la plainte

Il s'agit ici d'énoncer, de façon brève et précise, la nature de la plainte.

1.2 Démarche suivie

Il s'agit ici de décrire de façon brève et précise, la démarche suivie pour l'enquête.

2. Constats, observations et actions

Description sommaire de ce qui est constaté, observé ainsi que des actions effectuées au fur et à mesure de l'avancement de l'enquête.

Exemples:

- *Le 26 décembre 2024, Monsieur (Prénom, Nom) contacte la commissaire par texto afin d'énumérer l'ensemble des événements survenus lors de la fête de Noël. (Annexe 1)*
- *Le 26 décembre 2024, en vérifiant la demande de permis de fêter, Madame la commissaire constate que le permis de fêter ne mentionne aucune demande pour le lunch. (Annexe 2)*
- *Le 26 décembre, à la lecture de tous les éléments qui sont décrits, Madame la commissaire suspend de façon conservatoire tous les cuistots inscrits au SISC. (Annexe 3)*
- *Etc...(Annexe 4)*

3. Résumé des déclarations

Décrire sommairement les faits saillants des rencontres avec les personnes convoquées en entrevue. Maximum de 200 mots par personne rencontrée, car le détail des conversations recueillis sera mis en annexe.

Exemple:

Monsieur (Prénom, Nom), bénévole occasionnel, conférence téléphonique.

Monsieur (Nom) a rapporté les incidents suivants :

Faits saillants des échanges.

Madame (Prénom, Nom), chef d'unité, rencontrée à l'ASC.

Madame (Nom) a collaboré dès le départ dans le dossier et a fourni les informations nécessaires à la poursuite de l'enquête.

Faits saillants des échanges.

4. Conclusion(s)

Décrire sommairement les résultats de l'enquête et cibler si oui ou non des manquements aux politiques, règles et autres encadrements ont été transgressés.

5. Recommandations

Pour chacune des personnes, groupes, unités, organismes impliqués et concernés par la plainte, décrire la ou les recommandations appropriées.

Il faut tenir compte des facteurs atténuants et aggravants.

On peut recommander : l'exonération, une réprimande verbale, une réprimande écrite, l'expulsion, le retrait d'une décoration reçue, la reprise d'une formation pour revoir des notions, la réduction des responsabilités (passer de chef de groupe à animateur), un encadrement particulier, etc.

Finalement, la durée d'inscription de la mesure disciplinaire dans le SISC : 1, 3, 5 ans ou toujours.

6. Nom, signature et fonction du ou des rédacteurs

Annexes

- Politique(s) reliée(s) au manquement, à la plainte.
- Plainte telle que déposée.
- Déclarations écrites.
- Autres documents pertinents à l'enquête.

Bibliographie

Liste des références relatives à un sujet donné.

EXEMPLE D'UN RAPPORT D'ENQUETE

Plainte du camp Beaux Soleils pour comportements inappropriés à l'endroit de l'équipe d'animation louveteaux du groupe 2^e Renard du District Monde Meilleur.

Titre de l'enquête : Comportements inappropriés

Noms et titres des personnes menant l'enquête :

Martine Labonté, commissaire adjointe de la formation et des ressources adultes

Patrick Sansouci, commissaire adjoint à l'administration

Destinataire : Mathieu Cardinal, commissaire du District Monde Meilleur

Noms des personnes intimées : Membres adultes de l'unité louveteaux du groupe 2^e Renard du District Monde Meilleur présents et présentes lors du camp d'août 2019 à Beaux Soleils.

Rapport PL2019-012
Bureau du District Monde Meilleur
7331, rue Saint-Denis, Montréal
1^{er} novembre 2019

TABLE DES MATIERES

PAGE TITRE	21
TABLE DES MATIERES	22
INTRODUCTION	23
CONSTATS	23
RÉSUMÉ DES DÉCLARATIONS	23
MADAME JOHANNE GELINAS, ANIMATRICE AUX LOUVETEAUX, A NOS BUREAUX.	24
MONSIEUR ALAIN GASCON, ANIMATEUR AUX LOUVETEAUX, A NOS BUREAUX.....	25
MADAME JOSEE BEAUPRE, ANIMATRICE AUX LOUVETEAUX, A NOS BUREAUX	26
MONSIEUR TRISTAN LAJOIE, ANIMATEUR AUX LOUVETEAUX, A NOS BUREAUX....	26
MONSIEUR XAVIER GELINAS, ANIMATEUR AUX LOUVETEAUX, A NOS BUREAUX...	27
MONSIEUR SIMON DURIVAGE, ANIMATEUR AUX LOUVETEAUX, A NOS BUREAUX	27
MONSIEUR PAUL RIOUX, CHEF D'UNITE AUX LOUVETEAUX, A NOS BUREAUX	27
MONSIEUR LOÏK TREMBLAY, BENEVOLE OCCASIONNEL, A NOS BUREAUX	28
MADAME LAURENCE VIENS, DIRECTRICE GENERALE DU CAMP BEAUX SOLEILS	28
MONSIEUR MATHIEU CARDINAL, COMMISSAIRE DU DISTRICT MONDE MEILLEUR	29
CONCLUSION	29
RECOMMANDATIONS	29
ANNEXES ET BIBLIOGRAPHIE	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

1. PLAINTE DU CAMP BEAUX SOLEILS

Monsieur Cardinal,

En réponse à une plainte formulée le 30 août 2019 par madame Laurence Viens, directrice du camp Beaux Soleils, à l'endroit de l'équipe d'animation louveteaux du groupe 2^e Renard du District Monde Meilleur, nous avons procédé diligemment à une enquête dont la procédure et les résultats vous sont communiqués dans le présent rapport. Madame Viens nous a indiqué avoir fait plusieurs interventions auprès du groupe pour tenter de mettre un terme à certaines situations qui mettaient en cause la confiance, la qualification et la responsabilité des animateurs et animatrices de l'unité louveteaux du groupe.

FAITS REPROCHÉS :

- Distribuer du matériel pornographique lors d'un camp.
- Conduire alors qu'une personne était couchée sur le toit de la voiture.
- Consommer une grande quantité d'alcool entre adultes lors du camp.
- Faire un feu dans un endroit interdit et n'avoir rien pour l'éteindre.

2. CONSTATS

- Le 30 août 2019, Mathieu Cardinal, commissaire du District Monde Meilleur, reçoit un appel de la part de madame Laurence Viens. Elle énumère l'ensemble des événements survenus lors du camp. Elle envoie par la suite un courriel dans lequel elle détaille l'ensemble de ces éléments (annexe 1), photos à l'appui (annexe 3).
- Le 30 août 2019, nous (monsieur Cardinal et moi-même, Patrick Sansouci) prenons connaissance de tous les éléments qui incriminent l'équipe d'animation. Après discussion avec le commissaire à l'éthique et à la déontologie et avec son autorisation, il est convenu de suspendre par mesure conservatoire tous les animatrices et les animateurs inscrits au SISC (annexe 2) et visés par les manquements reprochés, et ce, le temps que durera l'enquête que je devrai mener.
- Le 4 septembre 2019, je convoque l'équipe d'animation à une rencontre à nos bureaux qui aura lieu le dimanche 8 septembre 2019 à 18 h (annexe 4).
- Le 8 septembre 2019, je rencontre les animatrices et les animateurs individuellement. Je suis accompagné de madame Martine Labonté, commissaire adjointe de la formation et des ressources adultes, qui coordonnera l'ensemble des entrevues et de monsieur Gilles Boisvert, chef de groupe adjoint présent pour accompagner et soutenir son équipe d'animation dans le processus d'enquête.
- Le 12 septembre 2019, je reçois un courriel de madame Viens contenant plus de détails sur les événements énumérés auparavant (annexe 5).
- Le 13 septembre 2019, je reçois la confirmation de Madame Viens qu'une animatrice, madame Johanne Gélinas, aurait été témoin de l'incident impliquant la voiture (annexe 7).

3. RESUME DES DECLARATIONS

Pour l'entièreté des rencontres, madame Labonté et monsieur Sansouci étaient présents.

3.1 MADAME JOHANNE GELINAS, ANIMATRICE AUX LOUVETEAUX, A NOS BUREAUX

Madame Gélinas s'est attribué, dès le départ, la responsabilité de porter le dossier pour l'unité. Elle est entrée en communication par téléphone avec moi rapidement après l'envoi des messages de suspensions par mesures conservatoires aux personnes concernées.

Lors de la rencontre individuelle, madame Gélinas a immédiatement nommé les incidents survenus au camp :

- Monsieur Ernest Beaubien, ancien animateur du groupe, est venu faire une visite lors du camp. Il aurait fait une mauvaise blague en affichant dans une cabine des toilettes de l'équipe d'animation une photo tirée d'une revue pornographique qu'il avait apportée. Elle mentionne aussi qu'une employée du camp Beaux Soleils a vu la photo lors d'un entretien régulier du chalet.
- Un feu (aussi appelé « tranchée ») a été allumé à l'extérieur des zones permises pour faire des feux. Les personnes présentes ont éteint le feu avec leurs pieds lorsqu'on leur a indiqué qu'il était interdit de faire un feu à cet endroit. Il n'y avait pas de seau d'eau présent sur les lieux pour éteindre le feu au moment de l'avertissement. Monsieur Paul Rioux était toutefois parti en chercher un.
- Elle mentionne que les personnes présentes au camp n'étaient pas toutes inscrites dans le permis de camp : monsieur Beaubien s'est présenté au camp par surprise et madame Dora Laviolette s'est ajoutée comme cuisinier à la dernière minute. Sa présence au camp avait été approuvée par les chefs de groupe, mais ils n'ont pas modifié l'information dans le SISC et n'ont pas informé le district de cet ajout. Monsieur Gilles Rosemont, présent pour la majorité de la durée du camp, ne figurait pas non plus dans le permis de camp. Un total de 13 adultes étaient présents sur les lieux et seuls 10 étaient répertoriés dans le permis de camp.
- Malgré l'interdiction du camp Beaux Soleils de consommer de l'alcool sur son terrain et la réglementation de l'ASC sur la question, madame Gélinas, monsieur Paul Rioux et monsieur Tristan Lajoie voulaient célébrer leur dernière année d'implication scout comme animateurs et animatrice. Ainsi, les membres de l'équipe d'animation (à l'exception de Josée Beaupré et d'Alain Gascon) auraient bu quelques bières alors qu'ils étaient responsables des jeunes. À la fin du camp, ils ont jeté plusieurs sacs de bouteilles vides pour éviter de les ramener avec les jeunes.
- Elle ne mentionne aucun incident en lien avec la présence d'un animateur sur le toit d'un véhicule en marche.

Madame Gélinas dit avoir honte de la situation et que ce genre de comportement n'est pas excusable. Elle se dit déçue d'elle-même puisqu'elle est dans les plus vieilles et ne souhaitait pas laisser une telle image aux plus jeunes animateurs qui prendront la relève. Elle dit avoir eu, avec messieurs Rioux et Lajoie, une mauvaise influence sur le reste de l'équipe d'animation. Elle mentionne aussi avoir peur pour la réputation de l'équipe d'animation louveteaux aux yeux des parents.

Nous avons rencontré madame Gélinas une deuxième fois pour clarifier certains éléments de son témoignage qui ne concordaient pas avec les autres témoignages individuels. Entre autres, elle mentionne lors de cette deuxième rencontre que toute l'équipe d'animation de l'unité aventuriers est venue rencontrer les troisièmes années louveteaux un soir du camp. Elle croit qu'il s'agirait des gens qui se trouvaient dans la voiture en marche alors qu'un animateur était assis sur le toit.

Madame Gélinas changea de nouveau son témoignage en lien avec les deux incidents lors de notre troisième rencontre, au téléphone cette fois-ci. Elle confirme qu'elle était bien dans la voiture lorsque monsieur Loïk Tremblay était sur le toit, et que madame Dora Laviolette était aussi dans la voiture. Elle dit aussi n'avoir peut-être pas enlevé la photo qui se trouvait dans la cabine des toilettes, ce qui concorde avec les faits relatés par la directrice générale du camp Beaux Soleils, madame Laurence Viens. Cette dernière confirme avoir elle-même retiré l'image de la cabine et en avoir la preuve : l'image en soi se trouve désormais en sa possession.

3.2 MONSIEUR ALAIN GASCON, ANIMATEUR AUX LOUVETEAUX, A NOS BUREAUX

Lors de la rencontre individuelle, monsieur Gascon mentionne dès le départ qu'il a respecté ses devoirs d'animateur et qu'il n'a pas franchi les limites. L'incident de l'alcool au camp, alors que cela contrevient à la réglementation du camp Beaux Soleils, est une responsabilité individuelle et personnelle. Il ne voit pas le lien avec le scoutisme puisqu'aucun jeune n'a été impacté.

Nous interviendrons à la fin de la rencontre pour expliquer à monsieur Gascon que la « responsabilité individuelle et personnelle » à laquelle il fait référence ne permet à personne de se soustraire aux règlements du camp et de l'ASC. Nous lui avons aussi rappelé que les personnes incriminées prenaient part à une **activité scout**e au moment de l'incident et que les jeunes auraient pu être impactés par leurs comportements. En tant qu'adulte dans le scoutisme, il est de son devoir d'agir de manière responsable puisque la sécurité des jeunes et la réputation du Mouvement scout en dépendent.

Il nomme les incidents suivants :

- Il y a eu une tranchée de feu qu'il a lui-même fait et qui était en lien avec la thématique du camp. L'objectif était de faire « tripper » les jeunes. Il reconnaît aujourd'hui que cette action contrevenait au règlement des lieux, mais il mentionne qu'il n'était pas au courant du règlement interdisant les feux à cet endroit au moment d'allumer la tranchée. Lorsqu'ils ont été avisés de cette interdiction par un responsable du camp Beaux Soleils, ils ont immédiatement éteint le feu avec leurs pieds.
- Lors de la dernière soirée, François, l'un de ses amis, est venu les retrouver pour célébrer avec eux pour quelques heures et est reparti.

Lors de notre deuxième rencontre individuelle, monsieur Gascon mentionne qu'un soir toute l'équipe d'animation de l'unité aventuriers est venue faire un tour au camp afin de venir rencontrer les troisièmes années louveteaux. Il dit ne pas être au courant d'un incident impliquant un véhicule.

Il dit également ne pas avoir vu la photo pornographique affichée dans les toilettes. Il a pris connaissance de cette histoire lorsque la responsable de camp est intervenue auprès de l'équipe d'animation. Madame Gélinas lui aurait mentionné que c'était monsieur Beaubien qui serait venu afficher la photo dans les toilettes.

3.3 MADAME JOSEE BEAUPRE, ANIMATRICE AUX LOUVETEAUX, A NOS BUREAUX

Pendant la rencontre individuelle, Madame Beaupré a mentionné les incidents survenus lors du camp :

- Vers la fin du camp, la responsable du camp Beaux Soleils s'est adressée à l'équipe d'animation parce qu'il y avait une photo pornographique dans une cabine des toilettes. Madame Beaupré dit ne pas avoir vu cette image.
- À la fin d'un parcours dans la forêt, l'équipe d'animation a fait un feu dans une tranchée qui a été éteint avec les pieds lorsqu'ils se sont fait demander de l'éteindre. Elle confirme que monsieur Paul Rioux était parti chercher un seau d'eau pour la sécurité du feu.
- Elle dit ne pas avoir pris de bière. Elle sait que l'idée de faire la fête la dernière soirée était celle de messieurs Rioux et Lajoie ainsi que de madame Gélinas.

Lorsqu'on lui a demandé comment elle s'est sentie, elle s'est exprimée ainsi : « La dernière soirée n'aurait jamais dû arriver. Je ne pensais pas que c'était la meilleure idée, et je leur ai dit le lendemain. Je n'étais pas d'accord du tout. »

Nous avons rencontré Madame Beaupré une deuxième fois individuellement pour valider certaines informations :

- Des adultes de l'équipe d'animation aventuriers sont venus un soir. Comme elle ne les a pas accueillis et qu'ils ne sont pas restés très longtemps, elle ne saurait dire combien ils étaient.
- Elle mentionne qu'il y avait bel et bien deux véhicules au camp, mais elle n'est pas au courant d'un incident impliquant une voiture.

3.4 MONSIEUR TRISTAN LAJOIE, ANIMATEUR AUX LOUVETEAUX, A NOS BUREAUX

Lors de la première rencontre avec toute l'équipe d'animation, monsieur Lajoie est sur la défensive et sort la [politique sur les mesures disciplinaires, suspension et expulsion d'un membre adulte dans le scoutisme de l'Association des Scouts du Canada](#). Nous lui expliquons qu'il n'est pour l'instant pas suspendu de manière « disciplinaire », mais suspendu de manière administrative, soit « par mesure conservatoire ». Il dit comprendre, mais exprime se sentir lésé dans ses droits.

Lors de la rencontre individuelle, il rapporte les incidents suivants :

- Il dit que seules deux personnes étaient sobres à la dernière soirée du camp, soient madame Josée Beaupré et monsieur Alain Gascon.
- Il dit qu'ils ont allumé une tranchée et qu'ils l'ont éteinte avec les pieds lorsqu'on les a avisés que les feux étaient interdits dans cette zone.
- Il dit que la responsable du camp Beaux Soleils a trouvé du matériel pornographique dans les toilettes et qu'il s'agissait selon lui d'une mauvaise blague d'un ancien animateur venu leur rendre visite. L'équipe d'animation ne voulait pas jeter la photo pour éviter que les jeunes ne la voient. Elle a été affichée dans la cabine quelques jours, mais nulle part ailleurs dans le camp.
- Il n'est pas au courant d'un incident impliquant un véhicule.
- Il confirme avoir vu monsieur Alain Barrière de l'équipe d'animation des aventuriers, mais ne sait pas combien d'animateurs et d'animatrices étaient sur place.

Il est évident pour monsieur Lajoie que les actions posées par l'équipe d'animation auront un impact négatif sur l'image du Mouvement puisqu'ils ont eu lieu au camp Beaux Soleils, une base de plein air scoute.

Nous avons rencontré monsieur Lajoie individuellement à une deuxième reprise afin de clarifier des détails. D'ailleurs, il mentionne avoir vu l'image pornographique puisqu'il utilisait toujours la même cabine, soit celle dans laquelle se trouvait l'image en question.

3.5 MONSIEUR XAVIER GELINAS, ANIMATEUR AUX LOUVETEAUX, A NOS BUREAUX

Lors de la rencontre individuelle, Monsieur Gélinas a mentionné les incidents suivants :

- Une tranchée de feu a été faite. Elle n'était pas très longue selon lui, mais il ne l'a pas vu. Il pense qu'il y avait possiblement un seau d'eau, mais à ce moment-là il était avec les jeunes et ne se rappelle plus qui était chargé de faire la tranchée.
- Lors de la dernière soirée en camp avec les jeunes, il confirme avoir pris une bière. Il ne voulait pas être le seul à ne pas consommer et il voulait célébrer le départ de madame Johanne Gélinas. Lors de cette soirée, il confirme que monsieur Alain Gascon et madame Josée Beaupré étaient couchés et qu'ils n'ont pas consommé d'alcool.
- Il confirme que Monsieur Beaubien est venu au camp un soir.
- Monsieur Gélinas n'est pas au courant d'un incident impliquant un véhicule.

Monsieur Gélinas confirme que prendre de l'alcool durant le camp n'était pas responsable de sa part et qu'il s'est laissé influencé par l'équipe d'animation.

3.6 MONSIEUR SIMON DURIVAGE, ANIMATEUR AUX LOUVETEAUX, A NOS BUREAUX

Lors de la rencontre individuelle, Monsieur Durivage rapporte les incidents suivants :

Il y a eu consommation d'alcool bien que les règles du camp Beaux Soleils l'interdisaient. Ce n'était pas en grosse quantité ou en excès. Il y avait de la bière et du fort (spiritueux). Ce sont madame Gélinas, monsieur Rioux et monsieur Lajoie qui ont lancé l'idée.

Monsieur Durivage reconnaît que la consommation d'alcool en camp était irresponsable de sa part. Il dit ne pas avoir été tout à fait d'accord avec le choix de l'équipe de consommer de l'alcool alors que des jeunes étaient présents sur le camp. Il nous a aussi mentionné avoir pris de l'alcool lors de la dernière soirée pour faire partie du groupe. Il n'est pas au courant d'un incident impliquant un véhicule et mentionne qu'en général, seuls les cuistots se promenaient avec les voitures.

3.7 MONSIEUR PAUL RIOUX, CHEF D'UNITE AUX LOUVETEAUX, A NOS BUREAUX

Monsieur Rioux mentionne les incidents suivants :

- Une altercation a eu lieu entre l'équipe d'animation et la responsable du camp Beaux Soleils vers la fin du séjour après qu'elle ait trouvé du matériel pornographique dans le chalet. Il confirme que c'était une mauvaise blague orchestrée par monsieur Beaubien.

- Il confirme avoir vu la tranchée de feu et dit que les animateurs derrière cette initiative ont manqué de jugement. Lorsqu'il a aperçu la tranchée de feu, il est parti chercher un seau d'eau. Quand les animateurs ont été avertis, ils ont tout de suite éteint le feu et se sont excusés.
- Monsieur Paul Rioux n'est pas au courant d'un incident impliquant une voiture.
- L'équipe de l'unité des aventuriers est venue quelques heures et est repartie par la suite.
- Il a aperçu l'image pornographique dans la cabine des toilettes. Ils ont aussi eu une discussion avec la responsable du camp Beaux Soleils. C'était une blague qui visait les animateurs et animatrices de l'unité. Il ne sait pas si l'image a été enlevée par l'équipe d'animation ou non.

Monsieur Rioux reconnaît qu'il y a eu manquement de leur part pour en arriver à agir ainsi. Il comprend aussi l'atteinte que leurs actions portent à l'image du Mouvement scout puisqu'ils étaient des adultes en postes de responsabilités au moment des incidents rapportés. Il affirme que c'était bien son idée ainsi que celle de monsieur Lajoie et de madame Gélinas.

Il rapporte que le reste du groupe a exprimé une certaine résistance lorsqu'ils ont proposé de boire de l'alcool. En tant que responsable d'unité, monsieur Lajoie dit avoir agi de manière irresponsable en refusant d'écouter son équipe d'animation.

3.8 MONSIEUR LOÏK TREMBLAY, BENEVOLE OCCASIONNEL, A NOS BUREAUX

Monsieur Tremblay a rapporté les incidents suivants :

- Lors de la dernière soirée de camp, il dit avoir bu une ou deux bières avec l'équipe d'animation. Il confirme que Madame Josée Beaupré n'a pas consommé d'alcool.
- Il a eu vent de l'histoire de l'image pornographique, mais dit ne pas en avoir été témoin puisqu'il ne restait que deux ou trois jours avant la fin du camp et qu'il dormait à l'extérieur du chalet.
- Il mentionne avoir été sur le toit d'un véhicule en marche alors que madame Laviolette était conductrice. Il rapporte aussi qu'ils ont reçu un avertissement de la responsable du camp Beaux Soleils. Il dit que c'était une initiative personnelle.

Il a mentionné que personne n'a consommé d'alcool de manière excessive. Tout le monde était en forme et à son poste le lendemain.

3.9 MADAME LAURENCE VIENS, DIRECTRICE GENERALE DU CAMP BEAUX SOLEILS

Madame Viens a été, dès le départ, très collaborative dans le dossier et a fourni les informations nécessaires pour contrevalider l'information de l'équipe d'animation.

Elle dit avoir demandé à l'équipe d'animation de retirer la photo, ce qui n'a clairement pas été fait puisqu'elle a elle-même récupéré l'image pornographique dans la première cabine des toilettes après que tout le monde ait quitté le camp.

Un employé du camp Beaux Soleils est intervenu auprès de trois adultes aux comportements dangereux : deux personnes étaient à l'intérieur du véhicule en marche pendant qu'un homme était sur le toit. L'employé en question a immédiatement reconnu madame Johanne Gélinas.

Elle mentionne que son équipe est bel et bien intervenue alors qu'un feu était allumé hors de la zone permise. Ils ont exigé que le feu soit éteint immédiatement. De plus, elle met en doute les notions de sécurité des animatrices et des animateurs puisqu'ils ont allumé le feu sans avoir de seau d'eau à proximité pour l'éteindre.

Finalement, son équipe de camp a récupéré, en faisant le ménage des lieux, des dizaines de bouteilles qui traînaient. La présence et la consommation d'alcool sur le camp contreviennent au règlement du camp Beaux Soleils (annexe 3).

Elle demande que les noms des animatrices et des animateurs responsables des incidents lui soient communiqués afin de leur interdire tout accès au camp Beaux Soleils.

3.10 MONSIEUR MATHIEU CARDINAL, COMMISSAIRE DU DISTRICT MONDE MEILLEUR

J'ai d'abord expliqué à monsieur Mathieu Cardinal que les membres de l'équipe d'animation visés par les accusations de madame Viens ont été suspendus par mesure conservatoire pour les protéger au cas où un parent aurait été mis au courant de la situation. Ces suspensions nous ont également permis de recueillir les témoignages de toutes les personnes impliquées dans les faits reprochés et d'en faire ressortir la vérité.

À aucun moment, monsieur Cardinal n'a douté des faits et des accusations de Madame Viens puisqu'elle a fourni des preuves irréfutables. De plus, chaque individu rencontré a avoué sa responsabilité et ses torts dans les incidents survenus au camp Beaux Soleils. Monsieur Cardinal juge leurs comportements irresponsables et inexcusables.

Il apparaît évident pour monsieur Cardinal que les membres de cette équipe d'animation encore peu expérimentée se sont mutuellement influencés et ont adopté des comportements dangereux dans le but de sentir qu'ils faisaient partie du groupe.

4. CONCLUSION

Je peux conclure que l'absence de leaders positifs dans cette équipe d'animation est à l'origine des comportements inappropriés signalés par madame Laurence Viens. La [politique de l'Association des Scouts du Canada en matière de consommation d'alcool et de cannabis](#) est claire et personne de l'équipe d'animation n'a su intervenir dans le sens de cette politique, même si plusieurs d'entre eux savaient que de consommer de l'alcool lors d'activités scout allait à l'encontre des règlements établis. De plus, le fait d'avoir accepté d'accueillir des personnes non enregistrées dans la base de données de l'ASC lors d'un camp scout constitue un manquement important compromettant la sécurité même des jeunes. Tout bon animateur ou toute bonne animatrice devrait être à l'affût lors de pareilles situations et au courant des risques que peut représenter un tel manquement.

Finalement, l'équipe d'animation aurait dû agir en fonction des politiques de l'ASC puisqu'ils ont tous pris connaissance de ces documents en séance d'orientation. Les animateurs et les animatrices des louveteaux du 2^e groupe Renard se sont comportés de manière irréfléchie et irresponsable durant le camp. Je suis toutefois persuadé qu'ils ont appris de cette erreur.

5. RECOMMANDATIONS

1. Pour monsieur Paul Rioux

- 1.1. Qu'il soit destitué de son titre de chef d'unité et qu'il ne puisse réintégrer de telles fonctions qu'après une période de 2 ans, et ce, pour avoir manqué volontairement à ses responsabilités de chef d'unité;
- 1.2. Qu'il soit réprimandé pour avoir consommé de l'alcool en occupant un poste de responsabilité dans le Mouvement malgré l'interdiction et qu'une note soit ajoutée et maintenue à son dossier pour une période de 2 ans;

- 1.3. Qu'aucune tolérance ne soit faite à l'égard du comportement de monsieur Rioux sous peine de le voir expulsé sans préavis pour une durée de 2 ans, et ce pour non-respect de l'autorité et des règles imposées.
- 2. Pour madame Johanne Gélinas**
 - 2.1. Qu'elle soit réprimandée pour avoir consommé de l'alcool en occupant un poste de responsabilité dans le Mouvement malgré l'interdiction et qu'une note soit ajoutée et maintenue à son dossier pour une durée de 2 ans;
 - 2.2. Qu'elle ne puisse plus être conductrice dans le cadre d'activités scoutées ni conduire aucun membre scout pour une période de 1 an, et ce, pour avoir conduit un véhicule de façon inappropriée;
 - 2.3. Qu'aucune tolérance ne soit faite à l'égard du comportement de madame Gélinas sous peine d'être expulsée sans préavis pour non-respect des règles imposées et de l'autorité.
- 3. Pour monsieur Tristan Lajoie**
 - 3.1. Qu'il soit réprimandé pour avoir consommé de l'alcool en occupant un poste de responsabilité dans le Mouvement malgré l'interdiction et qu'une note soit ajoutée et maintenue à son dossier pour une durée de 2 ans;
 - 3.2. Qu'aucune tolérance ne soit faite à l'égard du comportement de monsieur Lajoie sous peine de le voir expulsé sans préavis pour non-respect des règles imposées et de l'autorité.
- 4. Pour messieurs Xavier Gélinas et Simon Durivage**
 - 4.1. Qu'ils soient réprimandés pour avoir consommé de l'alcool en occupant des postes de responsabilité dans le Mouvement malgré l'interdiction et qu'une note soit ajoutée et maintenue à leur dossier pour une durée de 2 ans.
- 5. Pour monsieur Alain Gascon et madame Josée Beaupré**
 - 5.1. Aucun manquement à signaler.
- 6. Pour madame Dora Laviolette**
 - 6.1. Qu'elle soit réprimandée pour avoir consommé de l'alcool en occupant un poste de responsabilité dans le Mouvement malgré l'interdiction et qu'une note soit ajoutée et maintenue à son dossier pour une durée de 1 an.
 - 6.2. Qu'elle ne puisse plus être conductrice dans le cadre d'activités scoutées ni conduire aucun membre scout pour une période de 1 an, et ce, pour conduite inappropriée.
- 7. Pour monsieur Loïk Tremblay**
 - 7.1. Qu'il soit suspendu du Mouvement scout pour avoir consommé de l'alcool malgré l'interdiction et pour avoir adopté un comportement irresponsable et immature en se couchant sur le toit d'un véhicule en mouvement. Monsieur Tremblay est un adulte qui possède plus de dix années d'expérience au sein de notre Mouvement. Afin de réintégrer ses fonctions, il devra, à partir du 1^{er} août 2020, refaire la séance d'orientation. Cette suspension constitue le dernier avertissement à son égard et tout autre incident par la suite pourrait entraîner son expulsion.
- 8. Pour monsieur Gilles Rosemont**
 - 8.1. Qu'il soit réprimandé pour avoir consommé de l'alcool en tant qu'adulte dans le Mouvement malgré l'interdiction et qu'une note soit ajoutée et maintenue à son dossier pour 1 an.

9. Pour l'ensemble des adultes présents lors du camp

- 9.1. Qu'aucun ne soit chef ou cheffe d'unité ou n'occupe de poste de responsabilité pour une durée minimale de 1 an;
- 9.2. Qu'ils reprennent leur séance d'orientation avant la reprise de leurs activités en tant qu'animateurs ou animatrices.

10. Pour le groupe du 2^e groupe Renard

- 10.1. Que l'on exige que tous les adultes en contact avec les jeunes du groupe dans le cadre d'une activité scout suivent les règles de conformité conformément aux politiques de l'ASC et du district sans aucune exception.



Patrick Sansouci

Commissaire adjoint à l'administration

c. c. Martine Labonté, commissaire adjointe de la formation et des ressources adultes
Diane Tell, présidente du conseil d'administration du District Monde Meilleur

LE PROCESSUS DISCIPLINAIRE

Tout manquement au code de comportement, à une norme de conduite, à nos valeurs et à la Loi scoutue constitue une faute pouvant entraîner l'imposition d'une sanction.

Lorsque le responsable du palier concerné reçoit une plainte, il rédige une plainte sur le formulaire de l'Association dédié à cette fin. De plus, il doit informer rapidement la personne concernée qu'elle fait l'objet d'une plainte.

À la réception de la plainte et après une première analyse, le commissaire de district, le président d'un district de même que le commissaire en chef ou le Conseil National peuvent :

1. rejeter la plainte s'il la juge frivole, vexatoire ou non fondée ;
2. demander une enquête au palier concerné ;
3. le Commissaire en chef et le Conseil National peuvent mandater le commissaire à l'éthique et à la déontologie.

Si la plainte ne peut se conclure par la sensibilisation, la médiation ou par l'arbitrage et à la satisfaction des personnes concernées. L'intimé devra se présenter éventuellement devant une audition disciplinaire ou un comité disciplinaire afin de répondre des manquements qui lui sont reprochés, et ce, après enquête.

Selon la gravité ou la nature du manquement, les personnes impliquées dans les allégations peuvent être sous une **suspension par mesure conservatoire** pour la durée de l'enquête. Cette mesure est administrative et non disciplinaire.

AUDITION DISCIPLINAIRE OU COMITÉ DISCIPLINAIRE

La décision de tenir une audition disciplinaire ou un comité disciplinaire formé de 3 (trois) personnes est reliée à la gravité ainsi qu'à la complexité au manquement reproché.

1. AVANT L'AUDITION

Le membre concerné reçoit par écrit une convocation relatant le ou les manquements reprochés au minimum 15 jours ouvrables avant la date de l'audition.

Le membre concerné peut demander à être accompagné par un observateur. Il peut aussi demander à faire entendre des témoins en nombre raisonnable et ayant un lien direct avec le manquement reproché.

Le décorum de mise est le port de l'uniforme selon la politique établie par l'association lors de rencontres ou d'événements officiels.

2. PRÉPARATION DE L'AUDITION DISCIPLINAIRE OU DU COMITÉ DISCIPLINAIRE

S'assurer d'avoir un endroit propice, confortable et à l'abri des dérangements. Avoir à sa disposition de l'eau et des verres. Une table pour les membres du comité ou du président, une table pour l'intimé et une table pour la personne responsable de l'enquête.

L'ambiance doit être sereine, amicale et respectueuse en tout temps.

Le rôle de la personne qui préside : elle peut demander le *huis clos* et doit s'assurer au bon déroulement de l'audition. Elle entendra la preuve, les témoins. Elle peut poser des questions en tout temps tout comme les membres du comité disciplinaire. Elle s'assure que l'intimé puisse s'exprimer librement et en ayant le temps nécessaire pour se défendre. Elle peut demander des pauses en tout temps. Elle rendra sa décision et au besoin la ou les sanctions reliées au manquement reproché. Elle rédige le procès-verbal de l'audition.

Le rôle de la personne responsable de l'enquête : elle dépose tous les éléments de preuve en s'assurant que l'intimé, le président et les membres du comité disciplinaire puissent tous avoir accès aux documents. Elle peut faire entendre des témoins si nécessaire. À la demande du président, elle fera valoir les faits atténuants et aggravants pour éclairer le président dans sa décision.

3. DÉROULEMENT DE L'AUDITION

Lorsque l'intimé refuse ou néglige, sans motif valable, de comparaître devant la personne qui préside l'audition ou le comité de discipline, selon le cas, ou quitte sans autorisation, la cause peut être entendue en son absence.

- **Affirmation solennelle au lieu du serment**

Toutes personnes convoquées à venir livrer un témoignage doivent prononcer une affirmation solennelle :
« *J'affirme solennellement que le témoignage que je vais rendre sera la vérité, toute la vérité et rien que la vérité.* »

La personne qui préside l'audition ou le comité, selon le cas, doit :

1. recevoir l'affirmation solennelle de tous les témoins ;
2. lire le manquement reproché au membre ;
3. permettre au membre de modifier son plaidoyer ;
4. permettre à l'intimé de se faire entendre et de se défendre ;
5. accepter tout moyen de preuve qu'il juge approprié et pertinent pour assurer la manifestation de la vérité ;
6. appeler, interroger et libérer les témoins selon qu'elle le juge nécessaire.

Lors de l'audition, le représentant du Comité Vigie ou la personne responsable de l'enquête doit :

1. exposer les éléments du ou des manquements reprochés ;
2. présenter la preuve et faire les représentations, s'il y a lieu ;

Le président d'une audition disciplinaire impose immédiatement après les représentations une des sanctions suivantes pour chacun des manquements :

1. une réprimande écrite ;
2. de la formation ;
3. retrait d'un poste de responsabilité ;
4. un changement de groupe ;
5. une suspension d'au plus un (1) mois ;
6. retrait d'une décoration émise par le district.

S'il s'agit d'un comité disciplinaire, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent les représentations sur sanctions, le comité impose à l'intimé une des sanctions suivantes pour chacun des manquements :

1. la réprimande écrite ;
2. de la formation ;
3. retrait d'un poste de responsabilité ;
4. un changement de groupe ;
5. une suspension d'au plus six (6) mois ;
6. retrait d'une ou des décorations émises par le district, l'Association, *Scout Canada* ou l'OMMS ;
7. la destitution.

Pour rendre une sanction juste et équitable, le président ou les membres du comité doivent connaître et comprendre les différents facteurs.

FACTEURS ATTÉNUANTS

- Reconnaissance des faits, un repentir, sa collaboration ;
- L'ancienneté, son parcours scout ;
- L'appréciation de son équipe, de son unité ou d'un comité.

FACTEURS AGGRAVANTS

- La victime est un jeune ;
- Le manquement reproché ;
- L'impact sur l'organisation ;
- L'intimé a déjà eu des manquements similaires ;
- Le risque de récidive ;
- La rupture du lien de confiance.

Aucune mention relative à un manquement disciplinaire non retenue contre l'intimé ne doit être portée à son dossier.

4. DEMANDE DE RÉVISION

L'intimé a trente (30) jours pour faire une demande de révision. Une révision peut se demander à propos d'un jugement rendu et/ou sur la ou les sanctions. La demande se fait par écrit et doit contenir des éléments justifiant une révision.

Le commissaire du district, s'il n'est pas impliqué dans le processus, peut recevoir la demande de révision. Sa réponse sera transmise par écrit à l'intimé dans les dix (10) jours ouvrables.

Sinon, dans les autres cas, c'est le commissaire en chef.

5. RADIATION D'UNE SANCTION DISCIPLINAIRE

Le membre qui reçoit une sanction disciplinaire autre que la destitution peut, après 3 ans s'il s'agit d'une suspension disciplinaire et après 2 ans s'il s'agit d'une réprimande, demander par écrit à son commissaire de district ou au commissaire en chef la radiation de la sanction.

Si le commissaire fait droit à la demande de radiation, la sanction radiée ne peut plus être opposée au membre en matière disciplinaire.

6. POUVOIRS DU COMMISSAIRE EN CHEF

Les pouvoirs attribués au commissaire en chef par la présente procédure peuvent également être exercés par une personne qu'il désigne. Ceux attribués au commissaire à l'éthique et à la déontologie peuvent l'être par une personne que celui-ci désigne.

EXEMPLE DE LETTRE DE CONVOCATION

Date

AVIS DE CONVOCATION

Objet :

Monsieur ou Madame xxxxxxxx

Vous êtes convoqué à une rencontre, concernant xxxxxxxxxxxx .

Mercredi, 14 novembre 2018 à 10H00.

Spécifier le lieu de la rencontre

La rencontre se déroulera dans un esprit scout et en toute confidentialité. Les membres du Comité Vigie présents seront xxxxxxxx. (ou les responsables de l'enquête)

Si jamais vous avez un contretemps, je vous remercie de m'aviser par courriel.

Nom, fonction

EXEMPLE DE LETTRE DE SUSPENSION

Montréal, le xx mois, 20xx

Objet: Suspension par mesure conservatoire

Monsieur ou Madame xxxxxxx

Faisant suite au mandat qu'il nous a été confié par le Commissaire en chef.

Je vous avise que vous faites l'objet d'une suspension par mesure conservatoire. L'enquête est assignée au comité d'éthique et déontologie de l'Association de scouts du Canada. Cette suspension prend effet immédiatement. Elle sera réévaluée lorsque le comité aura pu réaliser les travaux d'enquête souhaités.

Dans un premier temps, je vous informe que le ou les manquements reprochés sont en lien avec votre fonction xxxxxxxxxx, et ce, depuis xxxxxx
À savoir : xxxxxxxxxxxxxxx

Étant suspendu de toutes vos fonctions dans le mouvement, vous ne devez plus interagir en tant que membre du mouvement ou participer à des activités scout.

Soyez assuré que cette mesure administrative vise avant tout à assurer l'intégrité et la transparence du processus d'enquête. Une fois levée, cette mesure ne laissera aucune trace à votre dossier.

Un membre du comité d'éthique et déontologie prendra contact avec vous prochainement afin de vous présenter leurs attentes à votre égard. De plus, il sera en mesure de vous donner davantage de précisions sur les manquements reprochés.

Nous savons que nous pouvons compter sur votre collaboration dans le cadre de cette enquête du comité et nous vous remercions pour votre engagement au sein du mouvement scout.

Sincères salutations,

Guy D'Aoust

Commissaire à l'éthique et à la déontologie
Association des scouts du Canada

MANDAT DU COMMISSAIRE A L'ETHIQUE ET A LA DEONTOLOGIE

MANDAT DU COMMISSAIRE À DÉPOSER ICI

MANDAT DU COMITÉ VIGIE

À DÉPOSER ICI